

文章编号:1674-2869(2008)06-0016-04

军事人才价值补偿的制度创新

于志强,王鲁军

(南京政治学院,江苏南京 210003)

摘要:从社会主义初级阶段的国情和军情出发,实现军事人才价值补偿的制度创新,应确立以按劳分配为主体,劳动、技术、指挥、管理等战斗力要素参与收入分配的原则,以军事人才价值补偿促进军事人才开发,并大力推进军事人才价值补偿法制化。

关键词:军事人才;价值补偿;制度创新

中图分类号:C962

文献标识码:A

改革开放和社会主义市场经济的深入发展,使得中国社会面临着一场前所未有的社会转型。在这种社会背景下,军事人才价值补偿在内容、结构、方式等诸多方面难免受到社会转型的强烈冲击。要经受住这种冲击,必须对军事人才价值补偿的制度进行创新。

一、军事人才价值补偿制度创新的总体思路

创新军事人才价值补偿制度,既要着眼于解决军事人才价值补偿中的基本矛盾与主要问题,又必须从社会主义初级阶段的基本国情和加快中国特色军事变革的军情出发,力求达到军事人才价值补偿保障、导向、激励、开发的四个作用。

在社会主义市场经济条件下,经济因素的驱动作用显著增强。从微观经济角度分析,生产要素所有者使用生产要素的直接目的是获取最大的要素收益。为此,人才资本所有者总是努力将人才资本配置到最需要的地方,使个人因此得到的回报最大化。这符合经济学的基本假设,即经济行为主体的“经济人”假设。邓小平早就深刻地指出:“不讲多劳多得,不重视物质利益,对少数先进分子可以,对广大群众不行,一段时间可以,长期不行。革命的精神是非常宝贵的,没有革命精神就没有革命运动。但是,革命是在物质利益的基础上产生的,如果只讲牺牲精神,不讲物质利益,那就是唯心论。”^[1]如果要保证高素质军事人才队伍的稳定和发展,包括吸引更多优秀人才加入到军队及现有的优秀人才不流失,必须充分发挥军事人才价值补偿的激励和导向作用,给予他们相对于其他职业较高的物质待遇和精神待遇,而不能仅仅是保障基本生活。

经过改革开放30年的发展,我国的经济实力已经大大增强,已经有相当的财力来加大国防投入,提高军事人才价值补偿的总体水平。需要强调的是,即使给予较一般职业高的报酬,军人仍然是奉献与牺牲为本质的职业。不能因为军事人才享有较高的政治地位和工资待遇就贬低军事职业的崇高性和神圣性。军人的劳动和付出,是难以用金钱来衡量的。一方面,军事人才的劳动付出有着不同于普通职业的艰苦性与风险性。在严格意义上,军事人才的流血与牺牲已经超出了劳动的范畴。另一方面,作为人才,他们有较高的学历和完善的技能,当他们选择军事职业的时候,放弃了选择高收入职业的机会,从而也就放弃从事高收入职业的高收入机会。

军事人才价值补偿制度创新的总体思路是:以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观,坚持求真务实,以人为本,兼顾效率与公平,将物质手段与精神手段相结合,积极稳妥地建立健全适合军事职业劳动自身特点的、科学完善的工资、福利、保障相互协调的军事人才价值补偿制度体系,充分发挥军事人才价值补偿的保障、导向、激励、开发作用,切实提高军事人才的经济地位和社会地位,以保障军事人才价值的再形成与再实现为根本目标,促进军事人才的全面发展。

二、军事人才价值补偿制度创新的基本原则

马克思指出:“权利永远不能超出社会的经济结构以及经济结构所制约的社会的文化发展。”^[2]必须从改革开放和发展社会主义市场经济的客观社会环境来确定军事人才价值补偿制度创新的基

收稿日期:2008-09-20

基金项目:中国博士后科学基金(20080431346);江苏省博士后基金资助项目

作者简介:于志强(1948-),男,山东乳山人,教授,博士生导师。研究方向:军事人才开发。

本原则。

(一)以按劳分配为主体,劳动、技术、指挥、管理等战斗力要素参与收入分配

党的十六大报告中指出:“确立劳动、资本、技

术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则,完

善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制

度。”按劳分配为主体、多种分配方式并存的实质

是按贡献分配。如果只把按劳分配看作社会主义

初级阶段的分配原则,并以此作为现阶段判断分

配公平与否的标准,那么,除了活劳动收入以外,

其他收入就都会被看作不公平的收入,这实际上

就意味着对多种分配方式或按要素分配的否定,

这种认识不仅缺乏科学的理论依据,而且在实践

中将造成有害的结果。而所谓按劳分配与按生产

要素分配相结合,其实质就是按贡献分配^[7],或者

说按劳分配原则应包括在按生产要素分配原则

内^[4]。军事人才从事的虽是非物质生产领域的劳

动,但却是社会所需要的,他们和其他领域的劳动

者一样,都是社会主义劳动者,他们的劳动报酬也

应遵循按劳分配原则。而且,仅有按劳分配原则

还不够,必须考虑到军事人才最大的特点就是他

们的劳动是“双高”(军事知识含量高,军事能力水

平高)活动,他们对于军队建设的贡献远远高于一

般军人,仅靠单一的按劳分配方式不能完全体现。

因此,有必要引入以按劳分配为主体,技术、管理、

指挥等战斗力要素参与收入分配的原则,做到既

坚持效率优先,又兼顾公平;既提倡奉献精神,又

有所回报;既反对平均主义,又防止收入悬殊。

(二)在国家经济发展的基础上,军事人才价

值补偿总体水平与国民收入同步提高

在军人待遇的定位上,各国较为通行的做法

是将其定位在社会的中上等水平,军人基本工资

高于政府公务员17%~30%。在工资标准的确定

上,许多国家已经不再简单地参照公务员的标准。

美国的做法是,先参照私营企业职工人员的工资

确定联邦政府雇员的工资标准,再根据联邦政府

雇员的工资标准确定军人的工资标准。从我国国

情出发,应在确立一个较高起点的基础上,使军事

人才价值补偿的总体水平与国民收入及物价水平

同步提高。我国改革开放和发展社会主义市场经济

以来,人民群众的收入水平有了较大提高,但军

人的相对收入不仅没有提高,反而出现了下降。

在很长时间里,军人收入增长明显地慢于国民经

济增长。西方国防经济学中的军事人力供给理论

认为,当个人在面临着军事部门和民事部门的取

业选择时,必然会对两个部门的薪金和非货币利

益进行比较。设 J_m 为军事部门的非货币利益,包

括为祖国服役的自豪感、稳定的职业等。 J_c 表示

民事部门的非职业的非货币利益。 W_m 和 W_c 分

别表示军事部门和民事部门的薪金。很明显,理

性的选择是,只有当 $U_c = W_c + J_c < U_m = W_m +$

J_m 时才会入伍。只有当 $(W_m - W_c)$ 薪金超过了民

事部门的净优惠 $(J_c - J_m)$ 时,才会入伍^[5]。根据这

一理论,目前我军内部优秀人才流失严重,外部优

秀人才吸引困难,最终出现军事人才总体匮乏的

尴尬处境就不难解释。

(三)适应中国特色军事变革的需要,高度重

视军事人才开发

美国陆军军事学院院长卡斯格尔思指出:“最终

技术只不过有助于发展一些连贯的、明智的作战

概念,但无助于没有训练或准备不充分的军

队。^[6]”无论是生产要素的整合,还是战斗力要素

的整合,都离不开高素质的人。军事人才开发是

军队建设的重中之重。军事人才价值补偿不仅要

满足人才的基本生存需要,更要为人才的发展提

供相应保障。人的需要是分层次的,只有在低层

次需要得到满足之后,高层次需要才会成为人们

的主导需要。人才开发,对于人才自身而言,主要

还是一种高层次需要。当军事人才价值补偿长期

停留在较低层次时,军事人才的开发就无从谈起。

因此,要使军事人才价值补偿能够发挥人才开发

的作用,必须首先要适度地满足军事人才相对较

低层次的需要。此外,军事人才价值补偿的内容

设置上也可以体现鼓励人才开发的内容。如设立

学位津贴和外语津贴。目前在我军人才的工资福

利待遇与其受教育程度没有显著相关,甚至可以

说毫不相关。工资福利待遇不是主要取决于人才

的品德、知识、能力和业绩,而是主要由军人职务

来决定。这种状况,已经越来越难以适应中国特

色军事变革对高素质优秀人才的大规模需要。

(四)适应社会主义法治国家建设要求,推进

军事人才价值补偿法制化

目前在我军的干部人事工作中,发挥作用的

大多是一些政策、文件、规定,正式性的法规章程

比较少,既缺乏权威性,又缺乏系统性和严密性,

为军事人才价值补偿实践造成了许多结构性的矛

盾和问题。这些政策、文件、规定往往对军事人才

的工资福利待遇提出一些原则性的要求,但由于

严肃性和权威性不强,不少单位的人事部门在执

行中出现了拖延、变通,甚至拒不执行的情况,而

干部本人又由于不了解这些政策、文件和规定进

而不能有效保护自己的正当权益。因此,十分必

要以法律形式把干部人事工作中的许多规范性内容确立下来,让军事人才广为了解,从而消除军事人才价值补偿中存在的“有令不行”、“有禁不止”等人治现象,确保我军人才管理制度的权威性和严肃性。我军可以借鉴国外做法,尽快制定《军人工资福利法》、《军人社会保障法》等配套法规,切实保障军事人才价值补偿的实现。也可以尝试在《国防法》、《中华人民共和国现役军官法》和《国家公务员法》中把有关军人工资福利待遇及社会保障等相关内容具体化,并力求在实际的操作过程中落实到位。

三、军事人才价值补偿制度创新的具体措施

(一)征收兵役税,为军事人才价值补偿提供充足的资金保证

我国早在秦汉时期,就曾有过类似的做法。秦汉的士兵主要是义务兵。汉代成年男子每人每年服役一月,戍边三日,但事实上不能频繁轮换,通常以一年为期。服兵役的士兵除了他本人应服期外,其余时间都由其他应服役而未服役的人出300钱代金,因而士兵的安家费和服役津贴直接由代金支付,国家所负担的只是衣食等生活费用^[7]。我国目前适役公民的服役率远不足1%。全民的国防责任,理应由全民来负担。然而,事实上却由不足1%的人承担了本应属于全民的国防义务。换言之,军人服役的损失和贡献换取的是其他99%的国民不服兵役的兵役责任的总和。本着义务与权利相一致的原则,从道理上讲,后者就有理由向其他社会成员要求一定的补偿。而且,其他社会成员通过交纳兵役税的形式亲身参与国防建设,还可以大大强化其国防意识。征收兵役税可以动员所有社会成员合理承担国防义务,为提高军事人才工资福利待遇提供充足的资金保障。

(二)以国民收入水平为参照,形成军事人才工资福利待遇定期增长机制

改革开放以来,我军多次提高了军人工资。但这大都是在地方人员工资大幅上涨导致军地收入悬殊,以及物价快速上涨,许多军队干部生活发生困难的情况下做出的适应性调整,具有被动性、波动性和滞后性。2006年7月的军队工资调整力度很大,军人收入有了较大增长,但补偿性质仍然明显。特别是从2006年7月到目前为止,两年多的时间里军队工资没有出现整体性实质增长,而我国的国民收入和物价水平已发生了很大的变化。因此,建立军人工资福利待遇的稳定增长机制十分迫切和必要。应参考每年的国内生产总值增长比例及物价上涨幅度,使军事人才价值补偿

水平每年都能够随着国民经济的发展得到相应的提高。美军很早就建立了军人定期增资制度。近几年美国军人工资的年增长幅度都维持在3%~4%。2004年用于军事人员方面的费用为989亿美元,比上年增长55亿美元,平均提高军人工资4.15%;2005年军人普遍加薪3.5%^[8]。

(三)进一步完善军人的津贴补贴制度,并适当拉开收入差距

日本自卫队队员除工资待遇外,还享受名目繁多的津贴,津贴补助已经成为自卫队队员收入的重要组成部分,仅期末津贴和勤奋津贴就几乎相当于其半年的工资。而且,各军兵种勤务性质与特点主要靠津贴和补助而不是工资来体现^[9]。我军虽然已经建立了30多种津贴和补贴制度,但总体上津贴补助种类比较少,而且标准比较低,在工资待遇中的比重相对较小,不能从根本上反映军事劳动高风险、高强度、流动性的特殊性。为了鼓励学习,提高干部的科学文化素质,应设立学位津贴;为鼓励军事人才长期服役,可增设年功津贴;为将作战部队与非作战部队、应急作战部队与普通作战部队区分开来,应设立不同的津贴补助标准;根据部队驻地不同的物价水平,应给予相应物价补贴;根据军事任务不同,应分别设立海上服役津贴、飞行津贴、军医军官津贴等。通过系统完备的津贴补贴制度,充分体现军事职业的特点,使每个军事人才都能因自己的劳动、指挥、技术或管理等要素而得到物质或精神形式的肯定。同时,为克服工资待遇上平均主义,我军内部也可以针对不同军事人才所具有的技术、管理等方面的知识、技能、业绩的不同,确立同一职级不同的工资待遇标准,适当拉开军事人才工资收入的差距。应使军人收入既能够体现军事劳动职业特点,又能够实现奖优汰劣;既确保军队的稳定,又充分调动人才的积极性。

(四)通过国家银行,或者设立军队银行,为军事人才及其家人求学、购房、购车提供优秀的金融产品

美国的五角大楼联邦信用合作社,已经成立将近70年,只对现役和退役的美国军人及其家人提供存款、贷款服务,被称为美国国内实力最雄厚、最安全的信用合作社。它的服务非常周到,可以提供24小时的全天候服务,为客户购车、购房提供贷款,而且消费贷款的利率会较其他银行低。它还可以为美国军人及其家人提供低息及不收年费的信用卡。目前,我国还没有出现专门的军人银行,而且在国家银行的营业项目中,也没有专门

针对军人求学、购房、购车所提供的特殊金融产品。随着国家经济发展水平的提高、汽车产业的发展以及房改制度的推进,拥有自己的汽车和住房已经成为许多军事人才追求的目标。作为一个发展方向,国家或者军队可以在这方面有所作为。可以为现役、或者转业的军事人才进一步求学提供低息贷款,为优秀士兵退伍后攻读大学提供奖学金,帮助他们完成学业,以及对军人存款给予较高的利率。

参考文献:

- [1] 邓小平. 邓小平文选:第2卷[M]. 北京:人民出版社, 1994. 146.
- [2] 马克思,恩格斯. 马克思恩格斯选集:第2卷[M]. 北京:人民出版社,1972. 12-17.
- [3] 蔡继明. 按劳分配为主体、多种分配方式并存的实质是“按贡献分配”[J]. 经济学动态,1998,(5):21-24.
- [4] 何伟. 如何理解按生产要素分配[J]. 经济学动态, 1998,(4):29-31.
- [5] 杜为公. 西方国防经济学[M]. 北京:海潮出版社, 2002. 160-161.
- [6] [美]斯格尔恩. 未来战争——美国陆军军事学院最新理论[M]. 北京:国防大学出版社,2000. 27-32.
- [7] 张振龙. 中国军事经济史[M]. 北京:蓝天出版社, 1990. 42-46.
- [8] 余爱水. 军事与经济互动论[M]. 北京:中国经济出版社,2005. 275-277.
- [9] 军事科学院外军研究部. 日本军事基本情况(1997年版)[M]. 北京:军事科学出版社,1998. 260-265.

On the system innovation of military talent value compensation

YU Zhi-qiang, WANG Lu-jun

(Nanjing Institute of Politics, Nanjing 210003, China)

Abstract: According to the national and military situations in the primary stage of socialism, if we want to promote the system innovation of military talent value compensation, we should set up the principle of income distribution that one's performance is considered as the main body and various battle effectiveness factors such as labor, technology, command and management are included. At the same time, we need advance the talent development by the legal system and institutions of the military talent value compensation.

Key words: military talent; value compensation; system innovation

本文编辑:吴晏佩